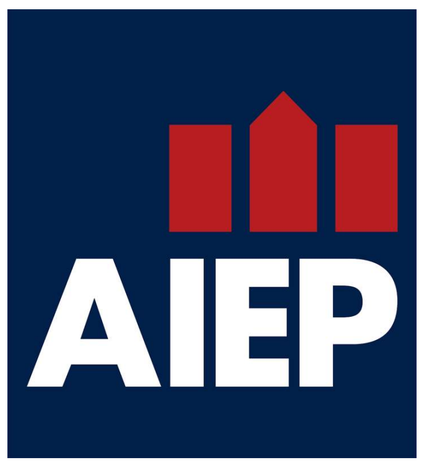


ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

2025

El Ciclo de Provisión de Personal:
Atracción, Selección e Integración del Talento

ADP Infografías

Análisis y Levantamiento de Perfil

Proceso fundamental para evaluar la estructura y definir competencias técnicas (fierd skills) y filondas (soft skills) necesarias

El Perfil de Cargo como Guía

Documento que sintetiza requisitos: nombre del cargo, objetivo, responsabilidades, formación y condiciones

1. La Planificación y el Perfil de Cargo

Características de un Perfil Efectivo

Para garantizar procesos de selección justos en la industria

Perfil vs. Descripción de Cargo

Elemento	Perfil de Cargo (Entoque en el Candidato)	Descripción de Cargo (Entoque en la Tares)
1 Foco Principal	Competencias, habilidades y experiencia	Deberes, responsabilidades y tareas diarias
2 Utilidad	Reclutamiento y selección	Evaluación del desempeño y planes de capacitación
3 Componentes Clave	Formación, Hard & Soft Skills, Aptitudes	Título, resumen del puesto, Interacciones laborales

2. Reclutamiento: Atracción de Talento

Etapas del Reclutamiento

Investigación interna, externa y definición de técnicas

Reclutamiento Interno: Potenciando el Ciima

Mediante promociones/ trasiados; aumenta moral y asegura cultura interna

Reclutamiento Externo: Nuevas Perspectivas

Busca fuera via Linkedín/ agencias; inyecta nuevas ideas esenciales para la innovación

3. Selección: La Elección Idónea

Filtros de Evaluación

4. Inducción (Onboarding): El Éxito de la Integración

"El hombre adecuado para el sitio adecuado"

- Chiavenato

Busca al candidato más apto para mantener o aumentar la eficiencia y desempeño

Ventajas del Proceso

Un programa de inducción bien estructurado:

- **Reduce significativamente la rotación de personal y**
- **Aceiera el tiempo en que un empleado alcanza su rendimiento pleno**

NotebookLM

Estrategias de Compensación y Bienestar: El Camino hacia la Retención del Talento

El Modelo de "Total Rewards" (Compensación Total)

Enfoque Holístico de Recompensas

Combina incentivos monetarios y no monetarios para una propuesta de valor completa.

Elementos Tangibles (Monetarios)

Salario, bonos.

Elementos Intangibles ("Salario Emocional")

Taletrabajo, oportunidades de erecimiento.

El caso de Google e Iansa

Google: Ambientes Reslbles y estimulantes.
Iansa: Beneficios voluntarios como días libres por cumpleaños.

El Equilibrio de la Equidad

Equidad Interna

Justicia salarial entre rutes cindlares dentro de la empresa.

Equidad Externa

Compara las rentas con el mercado y la competencia.

Benchmarking Salarial

Uso de encuestas (e g., TRS Chile de Mercer) para ajustar salários, mantonerse competitivo y atrear candidatos.

Ventajas de la Satisfacción

Aumanto motivación

Reduce rotación

Majora alima e inclusión

Tipos de Benchmarking

Interno

Enfoque Principal: Comparar áreas dentro de la misma empresa.

Ejemple Aplicado: Fortalecer departamentos debiles usando los mejoros de la misma organización.

De Competencia

Enfoque Principal: Estodiar compañias del mísmo sector.

Ejemplo Aplicado: Neetlé companinduse con Suprele o Colon.

Funcional

Enfoque Principal: Referencias de otros sectores.

Ejemplo Aplicado: Falanelis eneiizando la logística de Mercado Libre.

Programas de Beneficios y su Clasificación

Beneficios Obligatorios (Legales)

Vacaciones legales, feriados, beneficios de jubliación, licencias médicos, pagos por despido.

Beneficios Voluntarios (Estratégicos)

Seguras complementarios, ayuda con matricolas, subsidios de vivienda y transporte, para tentor a los majores talemos.

Bienestar: El equilibrio integral del empleado

Salud física, montal y emocional que impacta el desempeño y calidad de vida laboral.

Compensaciones: Más que un sueldo

Conjunto de retribuciones monotarios y ne monetorlos por el trabajo, alineadas con objetivos del negocio.

Beneficios: El "contrato social" implícito

Gratificaciones adicionales como seguros de salud o flexibilidad que diferencian a la empresa.

Impacto en la Productividad

Los Tres Pilares del Entorno Laboral

NotebookLM

Guía Estratégica:
Definición y Actualización de Descriptores de Cargo

ANÁLISIS DE PUESTO (La Recolección de Datos)

¿Qué es el Análisis de Puesto?

Es la especificación del contenido, métodos de trabajo y relaciones con otros cargos para sstisfacer requisitos tecnológicos, organizacionales y sociales.

Entrevistas Estructuradas

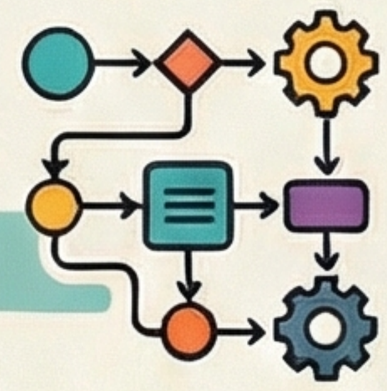
Método directo para obtener información personalizada de colaboradores y jefes sobre responsabilidades, desafios y competencias minimas.

Cuestionarios Sistemáticos

Herramienta oficaz y económica para recolac- tar datos de grandes grupos de empleados, permitiendo identificar discrepancias entre expectativas y realidad.

Observación Directa

Estudio del desempeño en el entorno laboral real, ideal para cargos repetitivos, permitiendo identificar barreras operativas de primera mano.



Análisis de Flujos de Trabajo

Mapeo de procesos interrelacionados para detectar cuelíos de hotella y redundancias, optimizanda la asignación de recursos.

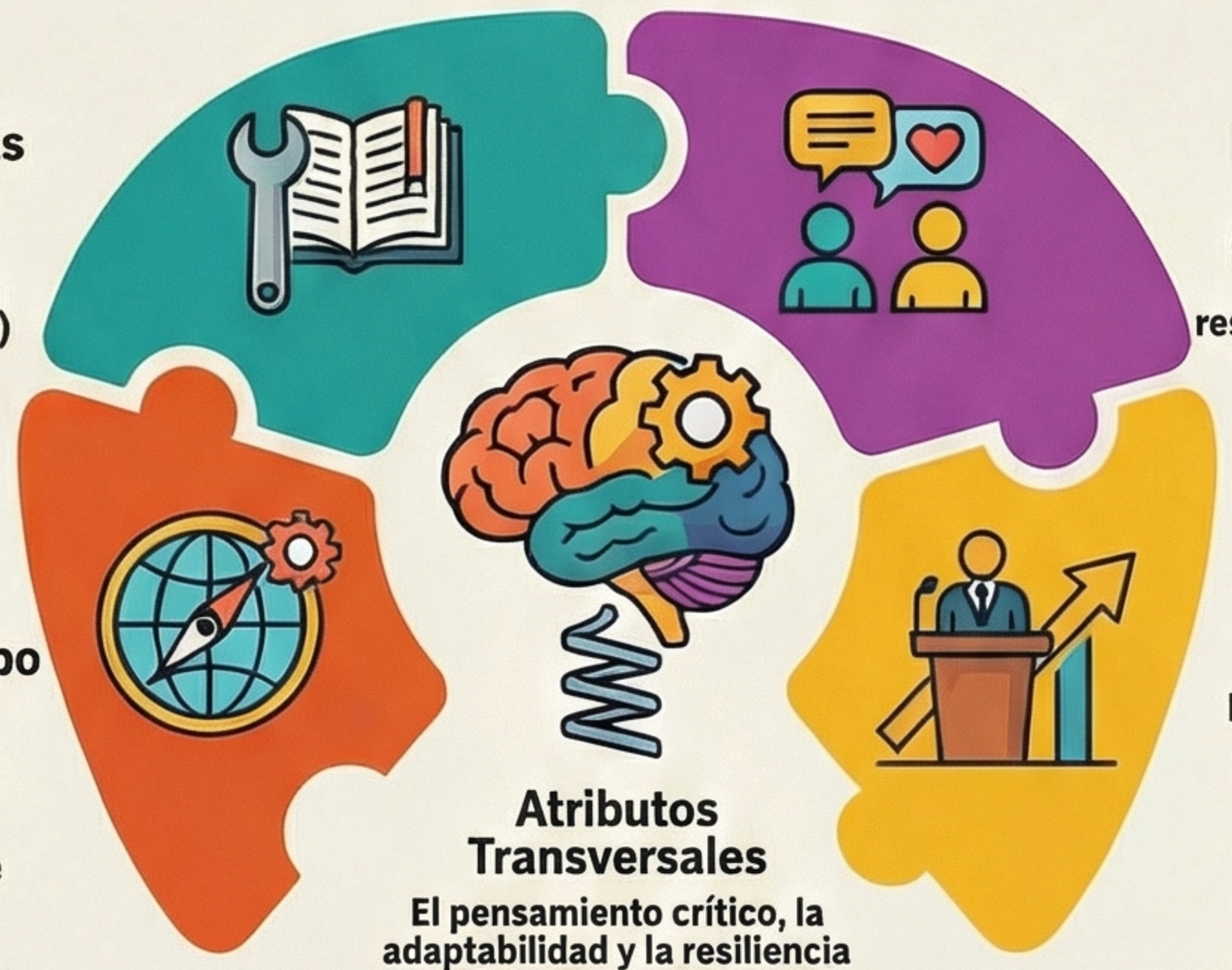
COMPETENCIAS PARA EL ÉXITO

Habilidades Técnicas y Laborales

Capacidad de ejecutar tareas expecíficas (como programación o dosencia) adquíridas mediante formación especializada y experiencia.

Destrezas Sociales y Comunicación

Capacidad indispensable para trabajar en equipo, resolver conflictos y negociar con empatis y respeto.



Conocimientos Especificos del Campo

Comprensión profunda de las tendencias del mercado, regulaciones vigentes y prácticas de sostenibilidad propias de la industria.

Capacidades de Liderazgo

Habilidades para motivar, delegar, escuchar activamente y tomar decisiones acertadas en todos los níveles de la organización.

Atributos Transversales

El pensamiento crítico, la adaptabilidad y la resiliencia permiten a los empieados responder con éxito a desafios inesperados.

VALIDACIÓN Y REVISIÓN: El Ciclo de Mejora

La Validación como Garantia

Revisión por parto de supervisoros y espartos para confirmar que el descriptor es una representación fiel de la realidad organizacional.

Revisión Periódica Continua

Ciclos anuales o predefinidos de actualización para adoptar los cargos a la innovación tecnológica y cambios en la estrategía corporativa.

Mecanismos de Implementación

Uso de comités internos muitidisciplinarios y eoftwaro de RR JHI, para automatizar recordaterlos y minimizar errores humanos.

NotebookLM

Guía Maestra: Capacitación y Desarrollo de Carrera Estratégico

Comunicar de manera integral el proceso de gestión de talento, desde la detección de necesidades y modelos de carrera hasta el marco legal y los incentivos tributarios en Chile.

ESTRATEGIA INTERNA: GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO

EL CICLO DE LA CAPACITACIÓN EFECTIVA (DNC)

Estudio sistemático para determinar los requerimientos y prioridades de formación, identificando brechas entre las competencias actuales y las metas estratégicas.

- **MÉTODOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:** Análisis de desempeño, encuestas, entrevistas individuales y grupos focales.
- **OBJETIVOS SMART:** El diseño del plan debe seguir onterios Específicos, Medibles, Alcanzables, Relevantes y con Límite de tiempo.
- **EVALUACIÓN DEL IMPACTO:** Se mide tras la ejecución mediante encuestas de satisfacción, pruebas de retención y análisis comparativos de desempeño.

MODELOS DE DESARROLLO DE CARRERA

MODELO EN "Y": Permite elegir entre dos trayectorias: técnica (especialización) o gestión (roles directivos).

CARRERA EN ESPIRAL: Valora el desarrollo lateral. El empleado acumula experiencias en diferentes áreas funcionales antes de ascender.

MODELO DE COMPETENCIAS: Marco que describe habilidades, conocimientos y comportamientos. Funciona como un "lenguaje común" entre empleado y empleador.

MARCO EXTERNO: ECOSISTEMA DE CAPACITACIÓN EN CHILE

EL ECOSISTEMA REGULATORIO

FRANQUICIA TRIBUTARIA SENCE: Incentivo que permite a las empresas descontar los gastos de capacitación de sus impuestos anuales, fomentando la inversión en capital humano.

Beneficio de Recuperación por Tamaño de Empresa

TAMAÑO DE EMPRESA	BENEFICIO DE RECUPERACIÓN
PYMES	Mayor porcentaje de recuperación sobre la inversión.
GRANDES EMPRESAS	Menor porcentaje relativo, sujeto a límites de impuestos pagados.

OTEC (ORGANISMOS TÉCNICOS): Entidades acreditades por SENCE para impartir cursos bajo normas de calidad rígurosas (NC77268).

OTIC (ORGANISMOS INTERMEDIARIOS): Puente entre empresas y OTEC. Administran los fondes, ofrecen asesorío y vigilan el complimiento normativo.

BENEFICIOS DE UNA GESTIÓN ESTRATÉGICA

RETENCIÓN DE TALENTO: Una identificación efectiva incrementa la lealtad al afrecer rutas de crealmiento claras.

COMPETITIVIDAD GLOBAL: La capacitación constante permite adaptarse a cambios tecnológicos y de mercado, optimizando recursos.

INNOVACIÓN: Empresas tecnológicas que capacitan en nuevas herramientes fortalecen su liderazgo en el sector.

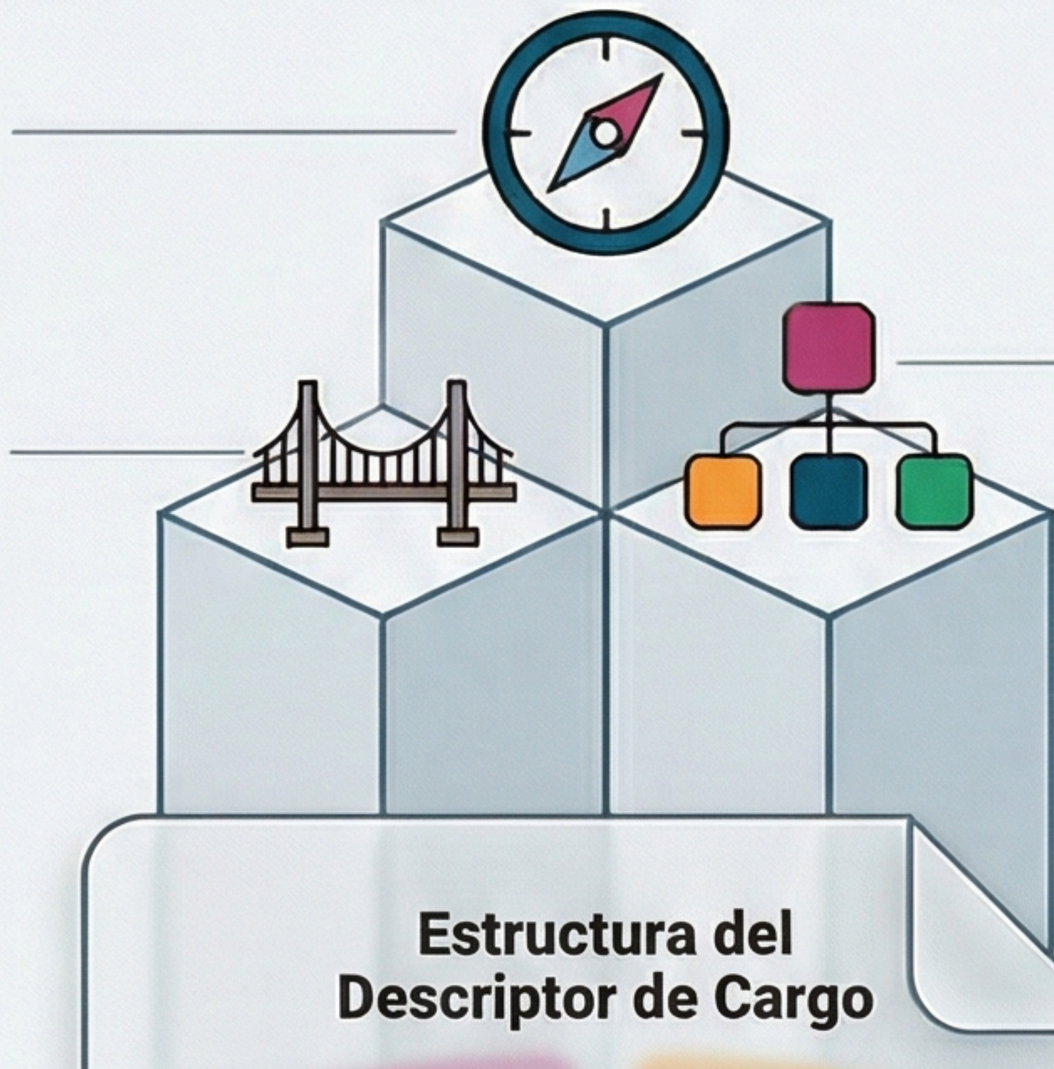
NotebookLM

El Descriptor de Cargo:
Eje Estratégico de la Gestión de Personas

Análisis Organizacional
(El Marco de Referencia)

Misión y Visión: El Norte de la Búsqueda
La misión define la razón de ser actual, mientras que la visión proyecta el futuro; ambas determinan el tipo de talento y valores que se deben reclutar.

Objetivos Estratégicos
Metas especificas y medíbles que actüan como puente entre la situación actual y la deseada, definiendo las habilidades necesarias para a el crecimiento.



El Organigrama
Representación visual de la jerarquía que debne finees de comunicación y autoridad, esencial para que el nuevo empleado comprenda su lugar en la estructura.

Estructura del Descriptor de Cargo

Titulo y Objetivo del Cargo
El título identifica la jererquia y el objetivo establece la contribución del puesto a los objetivos estratégicos globales.

Funciones vs. Responsabilidades
Funciones (Tareas especificas a realizar)

Responsabilidades (Resoñados esperados de dichas tareos)

Requisitos y Competencias
Especifican la educación, experiencia, habilidades técnicas y competencias necesarias para minimizar el riesgo de rotación.

Condiciones de Trabajo
Descripción málista del entorno, horarios y demandas ficicas para asugurar la satisfacción laboral y el compromiso.

Optimización del Reclutamiento y Selección
Asegura un entendimiento compartido del puesto, permitiendo identificar rápidamente a los sandidatos que mejor se alinean con las necesidades.

Base para la Evaluación y Desarrollo
Permite realizar evaluaciones de desempeño objetivas e identificar áreas de espacitación para el erecmiento profesional futuro.

Finalidad y Beneficios Estratégicos

Integración Efectiva (Inducción)
Proporciona a los nuevos empleados una visión clara de su rol y metes, fomentando un sentido de pertenencia desde el primer día.

Ejemplo Práctico: Auxiliar de Laboratorio

Perfil de un Auxiliar de Laboratorio
Depende del Depto. de Calidad y su propósito es realizar análisis de aguas aubterráneas para reportar resultados.

Requisitos Técnicos
Ingeniero Químico con 3 años de experiencia y conocimientos en manejo de reactivos y calibración de equipos.

Competencias Blandas
Capacidad de trabajo en equipo, organización de tareas múltiples, toma de decisiones simples y comunicación esertiva.

NotebookLM

Guía Integral del Clima Laboral: Del Entendimiento a la Mejora Continua

1. Definición y Pilares Fundamentales

¿Qué es el Clima Laboral?
Es el embiento omocional y social percibido por los empleados que influye directamente en su cemportamiento, motivacion y productividad segun autores como Chiavenato y Brunet.

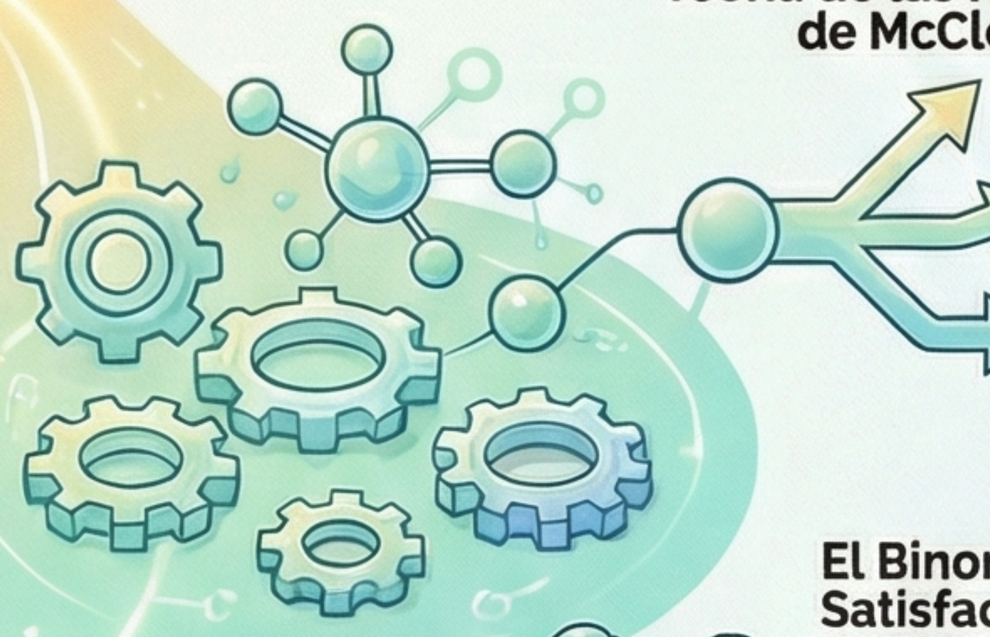
La Cultura como el "ADN" Organizacional
El clime se sustenta en la cultura, comunicación cfara, fideraxgo transformacional y relaciones de respeto.

Impacto en la Ventaja Competitiva
Un entorno positivo facilite el reclutamiento de talento calificade y mejora el servicio al cliente, fortaleciendo la reputación de la marca.

2. Factores y Modelos Motivacionales

Dimensiones de Litwin y Stringer

Teoría de las Necesidades de McClelland



El Binomio Satisfacción-Productividad
Pestula que empleados estisfachos son más eficientes y creativos, reduciendo el ausentismo y los costos de rotación.

3. Evaluación y Medición

Encuestas y Cuestionários
Herramientas estendarizadas para obtener datos cuantitativos y monitorear tendencias a lo largo del tiempo.

Entrevistas y Observación Directa
Metodologias cualitativas que permiten profunuizar en emeciones, identificar cenflictaa acultas y validar la realidad del día a día.

Análisis e Interpretación
Los datos recolectados deben tabularse y analizarse para identificar patrones recurrentes y "porqués" detrás de las percepciones.

4. Innovaciones y Futuro

Plataformas Digitales y Feedback Contínuo
Herramientas como Slack, Teams, Officecibe y Culture Amp facilitan le comunicacion en tlempo real y la retrualimentación constante.

Análisis de Sentimientos e IA
Algorhmos evanzados que analizan tonos de voz y lenguaie serporal para deteetar el estádo emocional del equipo proactivamente.

Entornos de Trabajo Flexibles
La digitalización permite horarios flexibles y trabajo remoto, mejorando el equcibrio entre vida personal y laboral.

5. De los Resultados a la Acción Estratégica

Implementación de Medidas SMART
Las intervenciones deben ser Especificas, Medibles, Aleansables, Relevantes y Temporales para garantizar su electividad.

Alineación Estratégica
Cada mejora en el clima debe estar coneetada con los objetivos a largo plazo de la empresa, como la innovación o la expansión de mercado.

Monitoreo y Ajuste
Establecer KP⅛ para evaluar el impocto de las cambios y ajustar las estrategias de forma agil.

NotebookLM

Estrategias Maestras para la Gestión del Desempeño y Competencias Laborales

IDENTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS

Competencias Genéricas

Comunicación efectiva

Trabajo en equipo

Resolución de problemas

Habilidades transferibles necesarias en caxí cualquier rol

Competencias Específicas y Transversales

Técnicas de un área

Transversales, liderazgo

Atributos Clave

- **Medibles** (tangibles)
- **Desarrollables** (cultivables)
- **Relevantes** (alineadas al negocio)

IDENTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS

TALENTO

Desempeño Integral

Calidad, innovación, valores, eficiencia, adaptabilidad

Competencias Laborales

Conocimientos, habilidades, comportamientos técnicos y blandos

El Enfoque de Competencias:

Características causalmente relacionadas con un desempeño superior.

MÉTODOS E INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

Gestión por Objetivos (MBO)

- Metas Organixacionales
- Rendimiento Individual

Aïinea rendimiento con metas; fomenta transparencia

Evaluación de 360 Grados

Visión holística y objetiva

Instrumentos Digitales y Tradicionales

Formularios, cuestionarios, software para automatizar datos

EL FEEDBACK Y EL PLAN DE MEJORA

Principios del Feedback Efectivo

Identificación de Desviaciones

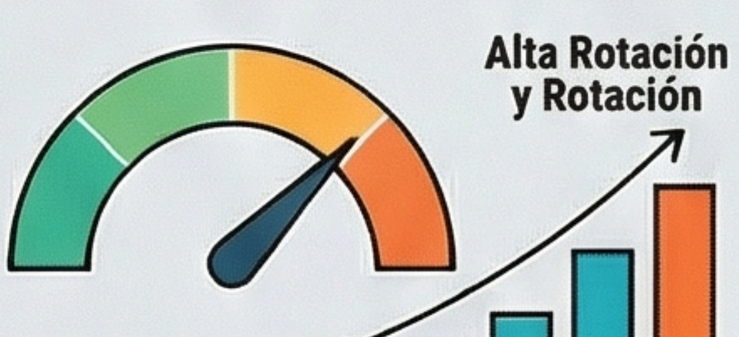
Detectar brechas mediante auditorías, KPI, evaluaciones

Diseño del Plan de Acción

- **Objetivos Claros** (Alineacion estratégica)
- **Acciones Específicas** (Capacitación, reestructuración)
- **Asignación de Recursos** (Persanal, tiempo, presupuesín)
- **Responsables** (Quién lídera)
- **Cronograma** (Tiempos de ejecación, revisión)
- **Seguimiento** (Indicadores de éxito)

INDICADORES DE GESTIÓN (KPI de RR. HH.)

Tasa de Retención y Rotación



Alta Rotación ≈ Ambiente insatisfactorio / Maia Gestión

Mide capacidad de mantener talento

Índice de Satisfacción y Productividad

Índice de Satisfacción y Productividad

Evalúa clima laboral y calidad/cantidad de trabajo

Costo de Contratación

Optimizar rentabilidad del reclutamiento (gesto total en publicidad, entrevistas, inducción)

NotebookLM